

Integrata AG

Lernen im Wandel der Zeit: Weiterbildung 4.0

Megatrends wie Digitalisierung, Industrie 4.0 oder technische Innovationen verändern die Markt- und Wettbewerbsbedingungen. Auch im Bereich der Personalentwicklung macht sich der starke Einfluss der Digitalisierung bemerkbar. Digitale Medien bieten innovative Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung: so Wikis, Podcasts, WBTs, zeit- und ortsunabhängiges Mobiles Lernen, Blended Learning oder das Arbeiten im Virtual Classroom. Der folgende Beitrag betrachtet die Herausforderungen und Auswirkungen der Digitalisierung auf die Weiterbildung.

Im vergangenen Jahr haben 50 Prozent aller Deutschen im Alter zwischen 18 und 64 Jahren an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Dies ist ein Ergebnis des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Adult Education Survey (AES) 2016, mit dem das Weiterbildungsverhalten der Bevölkerung erhoben wird. Besonders weiterbildungsaktiv sind die jüngeren Altersgruppen bis zum Alter von 50 Jahren, aber auch die Generation 50plus hat in den letzten zehn Jahren ihre Weiterbildungsbeteiligung kontinuierlich gesteigert. Die Digitalisierung hält auch in der Weiterbildung Einzug, laut AES-Erhebung finden bereits mehr als 40 Prozent aller Weiterbildungsmaßnahmen in digital gestützter Form statt.

Mit der Nutzung digitaler Medien gehen neue Anforderungen an die Gestaltung von Weiterbildungsangeboten und damit an die Personalentwickler einher: Medienkompetenz ist gefragt. Dazu Hartmut Jöhnk, als Vorstand der Integrata AG unter anderem zuständig für die Produktentwicklung: „Mobiles Lernen und Blended Learning, also die Kombination von Präsenzlern-

heiten und computergestütztem Lernen, haben in der Weiterbildung einen starken Bedeutungszuwachs.“ Und weiter: „Wir haben neue Lernarchitekturen, die zeitliche und örtliche Flexibilisierung von Lernprozessen ermöglichen.“ Das stellt die Personalentwicklung vor die Aufgabe, Angebote zu schaffen, die ein Lernen über diese Medien ermöglichen. Es sind Konzepte erforderlich, die eine sinnvolle Verzahnung von Lernzielen und den Einsatz elektronischer Medien „lerngerecht“ gestalten.

Eine weitere Aufgabe ist es, Mitarbeiter so zu qualifizieren, dass sie den Anforderungen der sich verändernden Welt gewachsen sind. Denn der Nutzen, der mit dem Einsatz digitaler Medien einhergeht ist nur wirksam, wenn die Lernenden dafür offen und kompetent sind: Die Medienkompetenz des Lernenden ist gefragt. „Hier muss das Weiterbildungspersonal anknüpfen und entsprechende Lern- und Übungssequenzen für die eingesetzten digitalen Medien anbieten, um die Lernenden falls erforderlich häppchenweise heranzuführen.“

Eine große Herausforderung für viele Unternehmen ist es, die Kompetenzen der Mitarbeiter aller Altersgrup-



Fotos: Integrata

Hartmut Jöhnk, Vorstand International der Integrata AG:

„Für das Weiterbildungspersonal geht mit dem Einzug digitaler Medien ein Rollenwandel einher. Es ist viel stärker Coaching, Motivation und Lernbegleitung gefragt, das die Anwendung des Wissens unterstützt und aktiv begleitet.“

pen auf die technologischen Innovationen hin zu schulen. „Heute treffen in Unternehmen eine Vielfalt an Mitarbeitern aufeinander: unterschiedliche Altersgruppen, Kulturen und Nationalitäten. Diese haben unterschiedliche Bedürfnisse und Wertevorstellungen, so ist es auch mit ihrem Lernverhalten“, bestätigt Hartmut Jöhnk. „Wir sehen daher den Trend zu einer Individualisierung des Lernens.“

Vor allem die junge Generation ist im Umgang mit digitalen Medien bestens vertraut. Sie kennt die Vorzüge und nutzt sie. Mehr noch, sie erwartet die digitalen Serviceleistungen auch von den Unternehmen, also von ihren Arbeitgebern. Wurden bis vor kurzer Zeit die Mitarbeiter noch innerhalb des Unternehmens fit für den Umgang mit IT gemacht, ist es heute eher umge-

kehrt: Junge Mitarbeiter kommen mit einem „digitalen Vorsprung“ in die Unternehmen. Sie erwarten On-Demand Support, digitale Kommunikations- und Feedbackkanäle und eine moderne IT-Umgebung. Gleichzeitig gilt, dass gerade die über 50-jährigen in großen Unternehmen im Laufe der Zeit ein Erfahrungswissen, aber auch ein gewisses Beharrungsvermögen erworben haben. Zu viele Change-Prozesse, Neuorganisationen und strategische Ausrichtungen in den Berufsjahrzehnten, als dass die Älteren mit wehenden Fahnen neuen Methoden hinterher rennen würden. Sie sind froh, wenn irgendwas auch mal bleibt wie es ist.

Was also liegt näher, sich diese Unterschiede von Jung und Alt zu Nutzen zu machen? Aus den bewährten Erfahrungen der älteren, erfahrenen Mitarbeiter können jüngere Kolleginnen und Kollegen lernen. Ebenso können die jüngeren Mitarbeiter ihre älteren Kolleginnen und Kollegen auf dem Weg zum digitalisierten Unternehmen begleiten.

Die Personalentwicklung muss beiden Altersgruppen gerecht werden. Das heißt schrittweiser Aufbau einer modernen Lern-Infrastruktur in einem Tempo, bei dem alle im Unternehmen mittragen können. „Für das Weiterbildungspersonal geht mit dem Einzug digitaler Medien ein Rollenwandel einher. Es ist viel stärker Coaching, Motivation und Lernbegleitung gefragt, das die Anwendung des Wissens unterstützt und aktiv begleitet“, erklärt Hartmut Jöhnk.

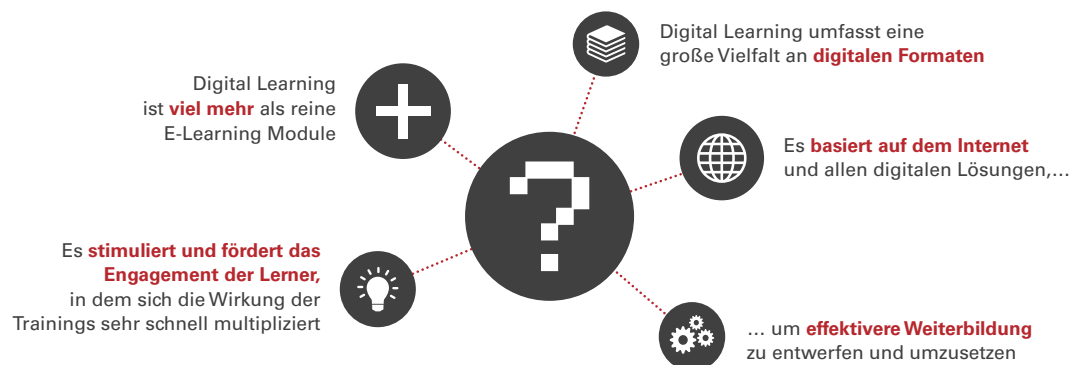
Blended Learning als Lernform in der beruflichen Weiterbildung verbindet die Vorteile von Präsenzveranstaltungen mit modernen E-Lear-

ning Formaten. Es orientiert sich an flexiblen Lernkonzepten, sorgt für einen nachhaltigen Lernprozess und ermöglicht selbstbestimmtes Lernen.

Mit der Integration digitaler Medien verändern sich die Lernprozesse. Lernende können schnell und einfach von jedem Gerät aus auf ihre Lerninhalte zugreifen. Sie werden zu Akteuren. Eigenverantwortung, Selbststeuerung und Selbstkontrolle erhalten einen deutlich höheren Stellenwert. Zeitpunkt, Umfang und Tempo können im gegebenen Rahmen selbst gestaltet werden. Dazu gehören mobile Zugriffsmöglichkeiten. „Das Lernangebot sollte auf unterschiedlich-

Ein Hauptvorteil der integrierten Lernformate liegt in der individuellen Anpassbarkeit für jedes Unternehmen. So kann das Hauptaugenmerk auf eigenständigem Lernen via web-basierter Software, Online-Schulung oder Präsenztraining liegen. Welche Leistungen in den Lernmix integriert werden, hängt dabei immer vom Bedarf und den Voraussetzungen des jeweiligen Unternehmens ab.

Wer langfristig wettbewerbsfähig bleiben möchte, muss mit der Zeit gehen, neue Entwicklungen frühzeitig erkennen und darauf reagieren. Die Einführung von Blended Learning erfordert ein durchdachtes Konzept. Sowohl



Digital Learning ist ein Trainings- und Lernansatz, der eine reiche Auswahl an digitalen Ressourcen umfasst, die auf vielfältige Weise gestaltet und eingesetzt werden können: in Präsenz, virtuell oder „on-the-job“.

ten Plattformen zur Verfügung stehen, ob am Arbeitsplatz oder zu Hause. Lernanwendungen müssen leicht von mobilen Geräten, so zum Beispiel Tablet oder Smartphone abrufbar sein“, meint Hartmut Jöhnk. Da viele Lernende jedoch nach wie vor nicht auf einen persönlichen Ansprechpartner verzichten wollen, sollten neben der Lernsoftware auch eine persönliche Begleitung durch E-Mails, Telefontraining, Unterricht im virtuellen Klassenraum oder Unterricht vor Ort zur Verfügung gestellt werden.

beim Präsenztraining als auch beim E-Learning und in der Didaktik müssen Unternehmen genau planen. Auf diese Weise kann das eigentliche Ziel erreicht werden: Die nachhaltige Generierung beständiger Wissensressourcen, die heutzutage aufgrund des Fachkräftemangels und demografischen Wandels zunehmend schwieriger zu akquirieren sind. Potenziale, die verloren gehen, weil sie nicht wahrgenommen und gefördert werden, kann sich in Zukunft kein Unternehmen mehr leisten.

www.integrata.de